VII kadencja

SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny**
(nr 157)
z dnia 20 marca 2014 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Polityki Społecznej i Rodziny (nr 157)

20 marca 2014 r.

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny, obradująca pod przewodnictwem posła **Sławomira Piechoty (PO)**, przewodniczącego Komisji, zapoznała się:

– z sytuacją na polskim rynku pracy w świetle badań Narodowego Banku Polskiego.

W posiedzeniu udział wzięli: **Jacek P. Męcina** sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Michał Gradzewicz** dyrektor Biura Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków w Instytucie Ekonomicznym Narodowego Banku Polskiego, **Hanna Strzelecka** zastępca dyrektora Departamentu Badań Demograficznych i Rynku Pracy Głównego Urzędu Statystycznego, **Beata Nowak** zastępca dyrektora Biura Organizacyjno-Prawnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz **Elżbieta Ignasiak** specjalista w Biurze Polityki Społecznej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność",

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Elżbieta Przybylska** i **Brygida Śliwka** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Szanowni państwo, witam. Otwieram posiedzenie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

W projekcie porządku dzisiejszego posiedzenia mamy zapoznanie się z sytuacją na polskim rynku pracy w świetle badań Narodowego banku Polskiego. Czy do takiej propozycji porządku dziennego posiedzenia są uwagi? Nie słyszę.

Uznaję zatem, że porządek posiedzenia został przyjęty.

Witam naszych gości z Narodowego Banku Polskiego, w szczególności panią prof. Joannę Tyrowicz (nie pierwszy raz już na posiedzeniach naszej Komisji), pana dr. Pawła Strzeleckiego i panów, których chyba po raz pierwszy gościmy na posiedzeniu naszej Komisji. Mam jednak nadzieję, że będą kolejne okazje.

Szanowni państwo, w ostatnich tygodniach wielokrotnie dyskutowaliśmy o sytuacji na polskim rynku pracy i o kierunkach potrzebnych zmian, aby zwiększać liczbę osób zatrudnionych, aby zwiększać aktywność zawodową. Cieszę się w związku z tym, że jest też z nami pan minister Jacek Męcina, który prowadził tu w ostatnich miesiącach bardzo duży projekt rządowy wprowadzający daleko idące zmiany w instytucjach rynku pracy i w mechanizmie promocji zatrudnienia. Wtedy też dowiedzieliśmy się, ja przynajmniej wtedy się dowiedziałem, o raporcie sporządzonym dla Narodowego Banku Polskiego i pomyślałem, uznałem, że byłoby to ogromnie dla nas interesujące poznać zwłaszcza wnioski z tych badań, ale też całość prac nad tym raportem. Bardzo proszę państwa o przedstawienie tego raportu, a potem będzie okazja do dyskusji.

Dyrektor Biura Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków w Instytucie Ekonomicznym Narodowego Banku Polskiego Michał Gradzewicz:

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Proszę śmiało bliżej mikrofon, żebyśmy się dobrze słyszeli.

Dyrektor Biura Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków w Instytucie Ekonomicznym NBP Michał Gradzewicz:

Dziękuję bardzo. Po pierwsze, dziękujemy bardzo za zaproszenie na posiedzenie Komisji i za to, że mamy możliwość pokazania państwu wyników naszych badań. Nazywam się

Michał Gradzewicz. Jestem dyrektorem Biura Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków w Instytucie Ekonomicznym Narodowego Banku Polskiego i szefuję, że tak powiem, temu projektowi. Nie będę mówił zbyt dużo. Po mojej prawej stronie siedzi pani dr hab. Joanna Tyrowicz, obok – dr Paweł Strzelecki oraz dr Cichocki, którzy są współautorami tego raportu. Tak więc, zapraszam państwa do wysłuchania tego, co mamy do powiedzenia.

Jeszcze może gwoli wyjaśnienia: to nie jest pierwszy raport, który powstał w Narodowym Banku Polskim. Te badania są już prowadzone od kilku lat, od pewnego czasu. One zmieniły się tylko instytucjonalnie, to znaczy mamy troszeczkę inny układ całej prezentacji treści raportu. Generalnie rzecz biorąc, to już jest trzecia edycja. Te raporty są dostępne i można je ściągnąć w wersji elektronicznej ze strony internetowej Narodowego Banku Polskiego, tak więc, jeśli jesteście państwo zainteresowani tą tematyką, to zachęcam do tego. Dziękuję bardzo. Oddaję już głos prelegentom.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Bardzo proszę. … Nie, trzeba do mikrofonu.

Doradca ekonomiczny w Instytucie Ekonomicznym Narodowego Banku Polskiego, współautor raportu dr hab. Joanna Tyrowicz:

Jak wspomniał mój szef, Michał Gradzewicz, pan dr Michał Gradzewicz… Dobrze. Jak już wspomniał dr Michał Gradzewicz, czyli nasz przełożony, to, co państwu zaprezentujemy, to jest taki rodzaj *the best of* kilku edycji badania, które realizujemy w Instytucie Ekonomicznym Narodowego Banku Polskiego. Na stronie internetowej, o które wspomniał Michał, są także dostępne liczne nasze analizy kwartalne, w których poza bieżącym komentarzem do danych znaleźć można także takie pogłębione analizy tematów potencjalnie interesujących również dla państwa.

Zanim powiem o tym, co jest w raporcie, króciutko powiem, jak go czytać. Te nasze badania to są analizy głównie w oparciu o dane, które NBP zbiera samodzielnie, realizując dwie ankiety, jedną wśród przedsiębiorstw – to jest próba 1200, taka grupa przedsiębiorstw, z którymi, przynajmniej z niektórymi, NBP współpracuje od 15 lat, druga to jest próba losowo wybranych powiatów – w każdym powiecie w powiatowych urzędach pracy ankietujemy kilkadziesiąt osób bezrobotnych, co razem daje próbę prawie 5 tys. osób. Żeby pokazać trochę perspektywę, jak duże to są próby, powiem, że liczba osób bezrobotnych w badaniu BAEL to obecnie jest około 6 tys. ankietowanych osób, co się oczywiście uogólnia do 2200 tys. osób bezrobotnych, ale liczba ankietowanych osób bezrobotnych jest mniej więcej taka sama, jak w BAEL, z tym że to oczywiście nie są te same grupy, bo u nas są to zarejestrowane osoby bezrobotne, tymczasem w BAEL są to osoby, które są bezrobotne według definicji ILO. Raport ma bardzo prostą strukturę, składa się z takich podstawowych tematów dotyczących analizy rynku pracy, po pierwsze, jak się tworzy miejsca pracy, po drugie, jak się decyduje o podaży pracy indywidualnie, po trzecie, jeżeli już jedni stworzą, a drudzy się zdecydują pracę dostarczać, to jak oni się odnajdują i dopasowują, w czwartej części opowiadamy więcej o tym, co się dzieje już po zawarciu stosunku pracy, czyli w relacjach pomiędzy pracodawcami i pracownikami.

Jak państwo zdążyliście się zorientować, przeglądając raport, jest w nim kilka różnych kolorów stron. Każda część otwierana jest tak zwanymi kluczowymi pytaniami. Te pytania są kluczowe z perspektywy prowadzenia polityki monetarnej, ponieważ raport powstaje w Narodowym Banku Polskim. Krótko mówiąc, nie wszystkie z tych pytań mogą być dla państwa kluczowe, ale one są bardzo istotne dla nas. Potem pojawiają się zazwyczaj szare strony, na których prezentujemy trendy i tendencje. Te szare strony w największym stopniu powstają w oparciu o dane, które dostajemy z Głównego Urzędu Statystycznego. To są dane BAEL, dane dotyczące przedsiębiorstw. Potem są zielone strony. Te z kolei powstają w największym stopniu w oparciu o nasze dane. Są tam istotne i ciekawe nowe rzeczy (w znaczeniu, inne niż trendy). Każda z części kończy się stroną fioletową, na której znaleźć można podsumowanie i najważniejsze wnioski, znów z perspektywy polityki monetarnej.

O czym będziemy mówić dzisiaj? Przygotowaliśmy kilka tylko wybranych tematów, żeby nie nadużyć państwa cierpliwości. O pierwszych dwóch: o płacach i o elastyczności

na rynku pracy, opowiem ja, o kolejnych dwóch: o przepływach na rynku pracy i tendencjach dotyczących aktywności, opowie Paweł. I to są tylko wybrane kwestie, o których będziemy mówić. Nie da się wytłumaczyć więc wszystkiego, co robimy, w ciągu godziny i też nie będziemy próbowali tego robić. Bez zbędnego przedłużania przejdźmy do tego, co jest meritum.

Dla banku centralnego szalenie istotnym zjawiskiem jest coś, co określamy mianem presji płacowej. Presja płacowa to nie jest sytuacja, w której rosną wynagrodzenia. To samo w sobie jest fajne. Presja płacowa to jest sytuacja, w której wzrost płac przewyższa wzrost wydajności. Wtedy, kiedy występują takie zjawiska, pojawiać się może presja inflacyjna i z tego powodu to zjawisko jest szalenie istotne dla banku centralnego. Wśród ankietowanych przez nas przedsiębiorstw ponawiamy pytania o to, czy w ich firmie wynagrodzenia wzrosły bardziej niż wydajność: bardziej, tak samo, mniej. I tutaj to, co państwo widzicie na tym wykresie, to jest zestawienie, które pokazuje od najciemniejszego fioletowego do najjaśniejszego zielonego. Ciemny fioletowy oznacza, że wzrost płac był wyższy niż wydajność w danej firmie w tym kwartale, o który pytamy, a z kolei ciemnozielony to jest sytuacja, w której płace były bez zmian, ale wzrosła wydajność. Sytuacja presji płacowej niebezpiecznej z punktu widzenia banku centralnego, czyli takiej, która potencjalnie wymaga działania, pojawia się wtedy, kiedy te słupki są bardzo długie. To, co jest istotne, to to, żeby sobie popatrzyć na zestawienie tego, co deklarują firmy, z tym, co wynika z obserwacji danych makroekonomicznych. Te zielone ramki, które widzicie państwo wokół słupków, to jest oznaczona dynamika wynagrodzeń w gospodarce narodowej w tym samym okresie, o który pytamy przedsiębiorstwa. Widać wyraźnie, że w okresach, kiedy presja płacowa jest wyższa, również dynamika wynagrodzeń jest wyższa, więc nie mylimy się aż tak, kiedy pytamy pracodawców o to, czy występują u nich większe wzrosty płac niż wydajności. Trzeba jednak mieć też świadomość, że sama ta miara może niedużo mówić, czy nie aż tak dużo mówić o gospodarce. Te dwa słupki, czy może raczej boksy, pokazują okres, kiedy był taki sam wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej i dramatycznie różna sprawozdawczość, znaczy, to, co firmy sprawozdawały na temat wzrostu płac i wzrostu wydajności, było dramatycznie różne. W pierwszej sytuacji rzeczywiście w relatywnie dużym odsetku firm, w około 20% wynagrodzenia przekraczały wydajność i był wysoki wzrost wynagrodzeń. W drugim okresie, tym, który jest wyżej, w trzecim kwartale roku 2011 płace rosły szybko, ale nie szybciej niż wydajność. To, co jest istotne do zapamiętania z tego slajdu, to jest to, że z zestawienia tych dwóch rzeczy razem możemy wywnioskować na temat skuteczności presji pracowników wywieranej na pracodawców w danym okresie czy w danej fazie funkcjonowania gospodarki. Ta zielona linia pokazuje średnie tempo wzrostu wynagrodzeń. Ta filetowa pokazuje średni odsetek przedsiębiorstw, w których płace rosły szybciej niż wydajność w ostatnim okresie. Widać, że na razie jesteśmy po bardzo bezpiecznej stronie, jeśli chodzi o ten aspekt.

Co jeszcze możemy więcej powiedzieć o presji płacowej? Możemy spróbować się zastanowić, z jakich czynników ona wynika wtedy, kiedy się pojawia. Teoria podpowiada trzy różne powody. Pierwsze to powody koniunkturalne. To powinno się chyba odwrotnie nazywać, ale nieważne. Pierwszy jest taki, że kiedy rośnie pozycja przetargowa pracowników, w tym w szczególności związków zawodowych, albo kiedy porozumienie zbiorowe pracy przywiązuje w danej firmie, na przykład, tempo wzrostu wynagrodzeń do tempa wzrostu wynagrodzeń w gospodarce, wtedy może pojawiać się nadmierny wzrost w danej firmie, bo pracownicy dostaną wyższe wynagrodzenie, nawet jeżeli nie wypracowują wyższej wydajności. Z instytucjonalnymi mamy do czynienia, kiedy Kodeks pracy ustala jakieś automatyczne mechanizmy indeksacji płac. Strukturalne pojawiają się wtedy, kiedy są wysokie koszty rekrutacji albo kiedy jest bardzo wysoka rotacja pracowników tudzież sytuacja firm. Gdybyśmy mieli się zastanowić, jak te czynniki wpływają na wysokość presji płacowej, to podsumowuje to ta tabelka. Jeśli są wysokie koszty rekrutacji, czyli zwolnienie człowieka, który chce wysokiej płacy, i zatrudnienie nowego dla pracodawcy jest kosztowne, to podniesie płacę, nawet jeżeli ten pracownik nie jest wystarczająco wydajny. Jeżeli czas pozyskania pracowników jest bardzo długi, to działa podobny mechanizm. Jeżeli przedsiębiorstwo jest w dobrej sytuacji gospodar-

czej, to w tym momencie pracodawca ma słabszą pozycję negocjacyjną, żeby odeprzeć żądania pracowników tudzież związków.

Jakie to może mieć skutki? Jeszcze chwilę. Polska jest krajem bardzo specyficznym na tle Europy ze względu na fakt, że bardzo niewiele przedsiębiorstw w Polsce ma coś, co określilibyśmy mianem automatycznej indeksacji, czyli zapisany albo w regulaminie pracy, albo w porozumieniach zbiorowych pracy automatyczny mechanizm mówiący, że nieważne, co się dzieje w firmie, wynagrodzenia rosną o ileś tam. Dla porównania, w Luksemburgu czy w Belgii są to niemal wszystkie przedsiębiorstwa. Skądinąd jest to charakterystyczne dla krajów z naszego regionu. Jakie mogą być tego skutki? Jeśli pojawia się wysoka presja płacowa, jak wspomniałam, będzie wysoka presja inflacyjna. Jeśli wynagrodzenia będą rosły systematycznie szybciej niż wydajność, to spada konkurencyjność firm, całego sektora i całej gospodarki, a jeżeli pracownicy są bardzo drodzy, to jest mała szansa na tworzenie dużej liczby miejsc pracy.

Próbowaliśmy zweryfikować, czy te teoretyczne podstawy znajdują odzwierciedlenie w danych. To próbuje zestawić ten wykres. Wydaje się, że w Polsce wynagrodzenia podążają dość blisko za wydajnością. W związku z tym jest relatywnie nieduże przełożenie presji płacowej, na przykład, na zatrudnienie, bo jest niewielka. Wyjątkiem od tej zasady jest budownictwo.

Czy żądania płacowe pracowników rujnują przedsiębiorstwa? Próbowaliśmy do tego tematu podejść od różnych stron. Więcej znajdziecie państwo w raporcie. Teraz przedstawię tylko jedno zestawienie. Czy firmy, w których występowała presja płacowa, czyli – jeszcze raz – wzrost wynagrodzeń był wyższy niż wzrost wydajności, częściej oceniały swoją sytuację jako złą? Nie jesteśmy w stanie wykazać takiej tezy. W żadnym konkretnym okresie, poza końcem ostatniej dobrej koniunktury, czyli końcówką 2007 r., nie wydaje się, żeby firmy, w których występowała presja płacowa, były jednocześnie narażone na większe problemy. Przyjrzeliśmy się więc temu od strony sektorowej czy gałęzi przedsiębiorstw, czy możemy znaleźć związek pomiędzy tym, jaka w danych sektorach występuje presja płacowa a tym, jak się zmienia zatrudnienie w tych sektorach. W szczególności interesowało nas, czy sektory, w których jest wyższa presja płacowa, to te sektory, w których jest mniej miejsc pracy. Okazuje się, że nie. Mechanizm, który to wyjaśnia, jest taki, że presja płacowa, jeśli się pojawia, jest zjawiskiem względnie krótkookresowym. Firma się rozwija, nie może znaleźć pracowników, musi podnosić wynagrodzenia pracowników tych, których już ma, ale z czasem pracowników znajduje. W związku z tym presja płacowa występuje w sektorach rosnących i nie jest bezpośrednio powiązana z zatrudnieniem. Nie jest tak, że presja płacowa zabije zatrudnienie w polskim sektorze przedsiębiorstw przemysłowych. Nie analizowaliśmy tego dla sektora usług. Jest niewykluczone, że tam wyglądałoby to inaczej. Mamy intencję, żeby zrobić to w tym roku.

Skąd się może brać presja płacowa? Presja płacowa może się brać z relacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami, czyli już dzisiaj zatrudnione osoby żądają wyższych wynagrodzeń, ale może się brać również z tego, że pozyskując nowych pracowników, pracodawca musi im płacić za dużo. Pojęcie „za dużo" proszę wziąć w cudzysłów. Chodzi o relację pomiędzy wynagrodzeniami a wydajnością cały czas, a nie jakieś internalne czy wewnętrzne pojęcie sprawiedliwości.

Skąd bierzemy tych nowych pracowników? Najczęściej bierzemy ich z rynku pracy – część z nich to są osoby pracujące, ale część z nich to są osoby bezrobotne. Dlatego w Narodowym Banku Polskim pytamy osoby bezrobotne o to, ile chciałyby zarabiać, gdyby miały pracę, czyli jakie mają oczekiwania płacowe. Robimy to od wielu lat, więc jesteśmy w stanie zweryfikować, czy te oczekiwania płacowe jakoś dramatycznie rosną czy też są stabilne. Takie podstawowe porównanie, które widzicie państwo na tym wykresie, wskazuje na to, że raczej oczekiwania płacowe osób bezrobotnych są bardzo stabilne, szczególnie w ostatnich czterech latach. Średnia to jest ta czarna linia. Mediana, bo średnia to nie jest dobra miara w przypadku płac, uwzględniając skośność rozkładu, która jest nieco poniżej, również jest bardzo stabilna. Te szare pola od najjaśniejszego do najciemniejszego mówią, jaki procent osób bezrobotnych znajduje się mniej więcej w tych widełkach. Dolna fioletowa linia to jest płaca minimalna netto, a górna przerywana fioletowa linia to jest przeciętne wynagrodzenie w gospodarce. Po pierwsze więc,

to, co wynika z tego wykresu, to to, że oczekiwania płacowe osób bezrobotnych są znacznie niższe niż bieżąca płaca w gospodarce, a po drugie, są wyższe niż płaca minimalna.

Czy to jest dobrze czy źle, będziemy wiedzieli tylko wtedy, kiedy będziemy w stanie ocenić, na ile adekwatne są te oczekiwania. Jak ocenić adekwatność oczekiwań? Można podejść do tego tak, że jeżeli ktoś nie ma pracy, to powinien wziąć pracę za dowolne pieniądze, ale można się zastanowić, czy jesteśmy w stanie sprawdzić, ile ta osoba zarabiałaby, gdyby pracowała. Jak to sprawdzić? Trzeba wziąć takich samych, względnie podobnych, najbardziej podobnych, jak się da, pracowników, zobaczyć, jakie są ich wynagrodzenia i porównać, jak to się ma do oczekiwań płacowych osób bezrobotnych. Jak się można domyślić, osoby bezrobotne mają systematycznie nieco niższy poziom wykształcenia niż osoby pracujące, mieszkają częściej na terenach peryferyjnych niż osoby pracujące, mają nieco mniejsze doświadczenie zawodowe niż osoby pracujące, czyli, krótko mówiąc, mają nieco gorsze z punktu widzenia pracodawcy charakterystyki. To nie znaczy jednak, że rynek pracy jest ściśle rozdzielny, że składa się z pracowników, którzy mają fajne charakterystyki i osób bezrobotnych, które mają niefajne charakterystyki. W jednej i drugiej grupie znajdują się bardzo podobne do siebie osoby, tylko że część z nich pracuje a część – nie. Więc zrobimy takie ćwiczenie, spróbujemy oszacować, jakie byłyby wynagrodzenia osób bezrobotnych, gdyby pracowały, i porównać je z tymi oczekiwaniami płacowymi, które deklarują nam osoby bezrobotne, które ankietujemy. Te słupki, które są pełne, to oczekiwania płacowe osób bezrobotnych. Te słupki, które są kropkowane dla kobiet i mężczyzn w różnych grupach wielu, to są słupki, które mówią o tym, ile zarabiałaby taka osoba, gdyby miała pracę. I to, co widać jednoznacznie, to to, że pełne słupki są niższe niż puste słupki, czyli osoby bezrobotne mają znacznie niższe oczekiwania płacowe niż porównywane do nich osoby pracujące. Jest jeden wyjątek od tej zasady. Są to kobiety w najmłodszej grupie wieku – 18-25 lat, ale jak sami państwo widzicie, te oczekiwania płacowe są już tak niskie przeciętnie, że trudno oczekiwać, żeby były jeszcze niższe, i nie jest to bardzo duża różnica.

Drugie, co wybija z tego wykresu, to to, że oczekiwania płacowe kobiet są znacznie niższe niż oczekiwania płacowe mężczyzn. Nie tylko płace są niższe, ale również oczekiwania płacowe kobiet są znacznie niższe niż mężczyzn. Próbowaliśmy się zastanowić, z czego to może wynikać, w szczególności w przypadku młodych osób, zwłaszcza kobiet. Próbowaliśmy zapytać pracodawców, czy jeśli mieliby zatrudnić osobę młodą, absolwenta, kogoś bez doświadczenia, to czy automatycznie, bo wiadomo, że ponoszą jakiś tam koszt dokwalifikowania, dokształcenia, ten koszt jest niższy niż różnica, którą musieliby zapłacić pracownikowi doświadczonemu, czy jest wyższy. Krótko mówiąc, zatrudniam młodego człowieka, wiem, że muszę w niego zainwestować, ale też mogę mu mniej płacić – czy *per saldo* jestem na tym interesie do przodu jeśli chodzi o koszt pracy, koszt wynagrodzenia tej osoby, jako firma, czy też *de facto* młody pracownik kosztuje mnie więcej? I to, co jest uderzające, to to, że mniej więcej w co trzeciej firmie koszt dokwalifikowania pracownika młodego plus to, co trzeba mu zapłacić jako wynagrodzenie, przekracza to, co jest dla pracownika optymalne w porównaniu z pracownikiem doświadczonym, natomiast w dwóch trzecich firm to jest cały czas dobry interes zatrudnić młodego człowieka i go dokształcać ze względu na niższe oczekiwania płacowe osób młodych. I proszę teraz uświadomić sobie jeszcze, że kiedy pytaliśmy o to pracodawców, nie pytaliśmy o bezrobotnych absolwentów – pytaliśmy ich o absolwentów *per se*. Przypuszczalnie więc dane wskazują, że ponieważ osoby młode bezrobotne mają jeszcze niższe oczekiwania niż zarabiają młodzi pracownicy, zatrudnienie młodego absolwenta jest jeszcze bardziej konkurencyjne.

To pytanie skierowaliśmy do firm. Warto byłoby wiedzieć, czy one wiedzą, co mówią, czyli, krótko mówiąc, czy zatrudniają absolwentów i w jakim odsetku. Więc mniej więcej w 80% firm absolwenci szukają pracy zgodnie z deklaracjami pracodawców, w mniej więcej 60% w ocenie pracodawców posiadają niezbędne kwalifikacje, natomiast jeśli pytamy, jaki odsetek obecnie zatrudnionych pracowników stanowią absolwenci, to jest to mniej więcej jeden na pięciu, czyli ośmiu na dziesięciu pracodawców mówi, że absolwenci zgłaszają się do firmy, sześciu na dziesięciu mówi, że absolwenci są dobrze przygotowani do podjęcia pracy w tej firmie, dwóch na dziesięciu pracowników stanowią absolwenci.

Skoro tak jest fajnie, że ludzie mają takie niskie oczekiwania płacowe, i skoro wygląda na to, że to wszystko działa, to skąd mamy taki, powtarzający się, ciągle eksploatowany i przez media, i przez innych interesariuszy, temat młodych, którzy mają nieatrakcyjne warunki pracy? Nazywamy to umowami nietypowymi, co wydaje się być bardziej precyzyjnym pojęciem niż to, które jest używane nieco częściej.

W jaki sposób pracodawcy radzą sobie z tym, że trzeba się dostosowywać do potrzeb rynku pracy? Zadaliśmy proste pytanie o to, jaki udział w wynagrodzeniach, które muszą wypłacić pracodawcy, stanowią tak zwane elastyczne składniki wynagrodzeń. Co to są elastyczne składniki wynagrodzeń? Zatrudniam kogoś na podstawę 1,5 tys. zł, ale jeżeli wypracuje on wynik, jaki mu określę, to wypłacę mu jeszcze 3 tys. zł. Cały czas mówimy o oskładkowanych wynagrodzeniach, wszystko jest w porządku, natomiast pracownik nie ma gwarancji 4,5 tys. zł – 4,5 tys. osiągnie tylko wtedy, kiedy wypracuje wynik, gwarancje ma tylko na poziomie 1,5 tys. zł. Co się okazało, kiedy zaczęliśmy o to pytać. Kiedy się zdekomponuje wynagrodzenia na te części, które są sztywno zapisane w kontrakcie, i te, które stanowią elastyczny komponent wynagrodzeń, to około 30% wynagrodzeń średnio w gospodarce to są elastyczne składniki wynagrodzeń. To nie jest nierozsądne – pracodawcy używają wynagrodzenia jako mechanizmu zachęcającego pracownika do tego, żeby robił to, na czym pracodawcy zależy, więc nie powinno nas to dziwić, nie jest to szczególnie rzadkie, że pojawiają się elastyczne składniki wynagrodzeń takie, jak premie czy wynagrodzenie za wynik, ale ten odsetek około 30%, 30% wynagrodzenia *per se*, jest względnie wysoki. Nie są prowadzone badania porównawcze w innych krajach, na podstawie których moglibyśmy powiedzieć, że średnio to jest więcej albo średnio mniej, natomiast to jest także istotny składnik z perspektywy koniunkturalnej dlatego, że te 30% to jest taka poduszka – pracodawcy mogą mniej więcej o tyle przeciętnie obniżyć wynagrodzenia bez wypowiedzeń zmieniających, ponieważ te 30% zależy od wyniku. Jeżeli pracownik go nie wypracuje, nie trzeba go wypłacać. To, co także uderza, to to, że jest bardzo duże zróżnicowanie pomiędzy sektorami w wykorzystaniu tych elastycznych składników wynagrodzeń. Wybija się górnictwo, ale nie tylko, istotne są również handel, przepraszam bardzo – nie widać tego na wykresach, a widać – hotele i gastronomia, w sposób oczywisty budownictwo, handel i naprawy. Tu głównie jest handel, nie naprawy, żeby wyjaśnić.

Skoro firmy tak uelastyczniają sobie wynagrodzenia, to skąd się biorą potrzeby stosowania elastycznych form zatrudnienia? Czym więc, tak naprawdę, jest elastyczność na polskim rynku pracy? Po pierwsze, to, na co chcielibyśmy zwrócić uwagę, to to, że jeśli chodzi o kodeksową elastyczność stosunku pracy, tak zwany EPL, czyli *Employment Protection Legislation*, to jest indeks, który opracowuje OECD dla wszystkich krajów członkowskich, więc jeśli chodzi o tę elastyczność kodeksową, to polska jest średniakiem na tle krajów OECD. To jest zawsze ta fioletowa kropka z podpisem PL. Na jednym i drugim wykresie ona jest mniej więcej po środku. To, co widać, kiedy się popatrzy na kraje OECD, to to, że kraje, w których restrykcyjność ochrony zatrudnienia jest większa, przepraszam, jest mniejsza, to kraje, w których łatwiej znaleźć pracę, kraje, w których restrykcyjność jest większa, to są te kraje, w których większy jest udział osób bezrobotnych młodych oraz osób bezrobotnych długotrwale w populacji bezrobotnych ogółem. Czyli wysoka restrykcyjność zatrudnienia wydaje się sprzyjać takiej segmentacji rynku pracy na tych, którzy już na nim są i tylko przemieszczają się od zatrudnienia do zatrudnienia, i tych, którzy na rynek pracy chcieliby wejść. Natomiast, gdyby już tak popatrzeć na Polskę w całości, Narodowy Bank Polski uczestniczy w takiej sieci badań, która nazywa się *Wage Dynamics Network*. To są badania realizowane przez banki centralne krajów członkowskich Unii Europejskiej. To pytanie, o którym powiedziałam, że zadaliśmy je w NBP, jak duży jest udział składników wynagrodzeń w wynagrodzeniu, zadali również partnerzy sieci WDN w swoich ankietach skierowanych do swoich przedsiębiorstw. Kiedy sprowadzi się je do wspólnego mianownika, czyli porównuje takie same firmy – tam były różnice w populacjach pomiędzy uwzględnionymi przedsiębiorstwami – to o ile jak gdyby Portugalii trudno dorównać, o tyle Polska wydaje się być w grupie krajów, w których te elastyczne składniki wynagrodzeń stanowią relatywnie większy udział w wynagrodzeniach niż w innych.

Co wiemy o wykorzystaniu nietypowych form zatrudnienia? Ponieważ jest pewien problem z danymi, o których wszyscy dość powszechnie mówią, czyli z danymi, opracowanymi na podstawie BAEL, w tym kwestionariuszu pojawia się pytanie, w jakiej formie pracuje pan/pani u danego pracodawcy i albo jest to umowa stała o pracę na czas nieokreślony, albo inne formy, ale te wszystkie inne formy w zasadzie wspólnie obejmują wszystkie formy kontraktów czasowych, czyli i kodeksową umowę o pracę na czas określony i cywilnoprawną umowę zlecenia, która z definicji jest na czas określony, i cywilnoprawną umowę o dzieło, która z definicji jest na czas określony, i dowolny inny kontrakt pomiędzy osobą fizyczną, na przykład, prowadzącą działalność gospodarczą a firmą inną również, bo on też z definicji jest zawierany na czas określony. Więc bardzo trudno jest korzystać z tego wskaźniki na podstawie BAEL, żeby określić, jakie nietypowe formy zatrudnienia dominują w Polsce. Są inne badania, które GUS przeprowadza, w szczególności w oparciu o tak zwany formularz Z-06, i one są na pewno bardziej ciekawe, ale w mniejszym stopniu pozwalają na spojrzenie od strony zmian w czasie. To, co próbowaliśmy zrobić w NBP, to próbowaliśmy zweryfikować, po pierwsze, w jak wielu firmach nietypowe formy zatrudnienia są stosowane, ale, po drugie, jeśli już są stosowane, to jak licznej grupy pracowników dotyczą, ponieważ sam fakt, że firmy coś takiego stosują, nie powinno nas martwić. Mało byłabym zmartwiona tym, że, na przykład, firma usługowa na podstawie umowy o dzieło zatrudnia prawnika, który raz na jakiś czas przychodzi i udziela porad prawnych. Bardziej jesteśmy zmartwieni, jeżeli firma w ten sposób zatrudnia swoich pracowników podstawowych, merytorycznych, po to, żeby uniknąć składek. I to, co widzicie państwo na lewym wykresie, to jest odsetek firm, które stosują wybrane formy umów tak zwanych nietypowych, czyli kontrakt, współpracę z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, jakąś formę *outsourcingu* do więcej niż jednej osoby prowadzącej działalność gospodarczą, umowy o dzieło, staże albo umowy na czas określony. I jednoznacznie z tego wykresu wynika, że o ile oczywiście firmy korzystają z pozostałych form nietypowych, o tyle najczęstszym sposobem zapewniania elastyczności są umowy normalne kodeksowe o pracę na czas określony. Kiedy zapytamy firmy, jeżeli już stosują dane instrumenty, jak licznej grupy pracowników to dotyczy, to umowy na czas określony dotyczą około 30% *staffu* firm, które ankietowaliśmy. Są wyjątki od tej zasady. Pierwszym wyjątkiem od tej zasady jest budownictwo. Tam odsetek pracowników na czas określony jest znacznie większy, ale znów wynika to ze specyfiki funkcjonowania tej branży – zatrudnia się pracownika do projektu, umowa na czas określony jest naturalnym zachowaniem. Drugim aspektem, na który należy zwrócić uwagę, jest to, że nietypowe formy zatrudnienia w znacznie większym stopniu występują w sektorze usług niż w pozostałych. Biorąc pod uwagę, że usługi są już największym, a będą stawały się jeszcze większym pracodawcą, to może tłumaczyć, dlaczego problem z czasem się intensyfikuje i dlaczego mówimy o nim coraz więcej. To, co próbował pokazać ten wykres, to że wydaje się, że niektóre doniesienia mniej lub bardziej prasowe, są nieco przesadzone. Dominującą formą umów nietypowych są umowy kodeksowe o pracę na czas określony. Jeśli wykorzystywane są inne nietypowe formy zatrudnienia, dotyczy to mniejszości pracowników, to jest maksymalnie 10%. Wyjątkiem od tej zasady jest sektor usług, ale tam również nietypowe formy zatrudnienia nie przekraczają, są mniej więcej na poziomie około 20%.

Skąd się zatem biorą te liczby? Zadaliśmy sobie na podstawie danych z Głównego Urzędu Statystycznego, czyli danych BAEL, jaki procent ludzi pracuje na tej nietypowej umowie wbrew własnej woli. Jest tam więc takie pytanie, na które można odpowiedzieć, że mam jakąś umowę na czas określony, ale wolałbym inną. I to jest około połowy tych, którzy pracują przy wykorzystaniu kontraktów nietypowych. Drugie pytanie, które sobie zadaliśmy, to pytanie o to, kiedy w cyklu koniunkturalnym tego typu umowy się pojawiają. To, co widzicie państwo na lewej osi, wyrażone jest w tysiącach osób. Jeżeli jesteśmy ponad osią, to takie miejsca powstają, jeżeli jesteśmy poniżej osi, to takie miejsca pracy znikają. To jest w ujęciu rocznym, czyli porównujemy rok do roku. To są zmiany rok do roku liczby miejsc pracy na pełne typowe kodeksowe umowy o pracę na czas nieokreślony. To są – przepraszam, bo nie bardzo widzę kolory – nietypowe: nauka, staż. Widać, że jest jakby niewielka grupa. Trzeci słupek, który państwo widzicie i który w tej

chwili się pojawił, to są nietypowe formy zatrudnienia, ale zgodne z preferencjami pracowników, czyli ktoś wchodzi na rynek pracy, zawiera nietypową umowę o pracę, ale to odzwierciedla jego preferencje. Czyli na razie nie widzimy niczego złego, tak? To jest to wszystko, co się dzieje na rynku pracy konsensualnie pomiędzy partnerami albo na podstawie Kodeksu. Dopiero ta grupa to są pracownicy zatrudnienia na umowę czasową, ale dlatego, że są na okresie próbnym. Spróbuję jeszcze raz pokazać ten słupek, jakiej on jest wysokości. To jest słupek sporej wysokości. A to, co jest bardzo istotne, to to, że w okresie ostatniego spowolnienia gospodarczego tutaj zniknęło wiele tych miejsc pracy na okres próbny. Dlaczego? Bo pracodawcy nie tworzyli nowych miejsc pracy. Jeżeli nie tworzyli nowych miejsc pracy, to potrzebowali mniej nowych pracowników, bo tylko w związku z zastąpieniem odchodzących. Stało się tradycją na polskim rynku pracy, że jeżeli się zawiera umowę o pracę, to zazwyczaj jest ona na okres próbny. Gdybym jednak miała szukać tutaj czegoś, co jest smucące i wymaga interwencji, to cały czas jesteśmy jeszcze po bezpiecznej stronie, choć oczywiście zielone słupki z dołu martwią. Dopiero ta grupa to są ci, którzy mają umowy nietypowe wbrew własnym preferencjom. Co widzimy? Widzimy, że wtedy, kiedy na rynku pracy jest bardzo dobrze, tu, nie ma takich umów o pracę. Wtedy, kiedy na rynku pracy jest gorzej, tu, to mamy znaczącą część przyrostu nowych miejsc pracy. Czyli, krótko mówiąc, nietypowa umowa o pracę, nietypowe formy zatrudnienia, nie są ogólnym czy systematycznie funkcjonującym na polskim rynku pracy problemem, tylko czymś, co pojawia się ze względu na koniunkturę i ze względu na znacznie słabszą pozycję przetargową pracowników od pracodawców. Czarna linia to są nasze zmiany w zatrudnieniu.

Te 30% osób pracujących na kontraktach czasowych, o których mówią media – nawet wczoraj pisała o tym „Gazeta Wyborcza" – to w dużym stopniu, jak już powiedziałam, osoby, które mają umowy kodeksowe, tyle tylko, że na czas określony. Wykorzystywanie innych stosunków czy relacji pracodawca-pracownik niż umowa etatowa dotyczy mniej więcej 9% ludzi już zatrudnionych w firmach, ale 4,5% gospodarki. Jeszcze raz oszacowaliśmy, jaka to jest skala zatrudnienia przeciętnie w gospodarce. Jak państwo widzicie, w żadnym sektorze, w żadnej firmie to nigdy nie jest dominująca forma stosunku pracy.

No dobrze, skoro zatrudnienie jest elastyczne, to czemu pracodawcy narzekają na sztywność? Polski Kodeks pracy wyróżnia się w dwóch aspektach. Pierwszym jest to, że jest bardzo sztywny pod względem godzinowym. Jeśli pracodawca chciałby dostosować liczbę godzin przepracowywanych przez pracownika, musi *de facto* zastosować wypowiedzenie zmieniające, czyli zwolnić kogoś i zatrudnić, ryzykując wszystkie koszty odprawy. Drugim aspektem, który usztywnia polski Kodeks pracy, jest to, że zmiana wynagrodzenia również wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Nie dziwi zatem, że pracodawcy nie są skłonni dostosowywać podstawowych wynagrodzeń – około 2% firm deklaruje, że to będzie ich sposób reakcji na szok, jeśli wydarzy się coś złego w firmie czy w gospodarce i będą musieli się dostosować; te 2% firm deklaruje, że obniży podstawowe wynagrodzenia, czyli wejdzie w całą procedurę wypowiedzeń zmieniających. Kiedy pytaliśmy o to w 2007 r., mniej więcej co czwartej firmie wydawało się, że będzie zwalniała pracowników. W 2011 r. okazało się, że zrobiła to tylko co siódma firma, co bierze się w głównym stopniu z tego – w tym zakresie jesteśmy podobni do gospodarki amerykańskiej – że w latach 2007-2008 pracodawcy doświadczyli dużego braku pracowników i z tym bardzo negatywnym doświadczeniem weszli w spowolnienie. Woleli nie ryzykować, że jeżeli spowolnienie będzie krótkie, przejściowe, płytkie, to znów będą mieli problem ze znalezieniem pracowników. Dlaczego pracodawcy nie chcą obniżać wynagrodzeń? Powiedziałam, że polski Kodeks pracy jest szalenie sztywny i że wymaga wypowiedzeń zmieniających i że to jest takie strasznie ważne. To jest myślenie za biurkiem. Kiedy wyszliśmy zapytać firmy, dlaczego nie chcą obniżać wynagrodzeń podstawowych, to okazało się, że ograniczenia prawne, takie, jak porozumienia zbiorowe pracy czy jakieś kwestie związane z Kodeksem pracy, stanowią jedną z rzadszych odpowiedzi. Najczęstszymi odpowiedziami jest to, że jeżeli obniżą wynagrodzenia podstawowe, to odejdą najbardziej wartościowi pracownicy i że będzie problem z pozyskaniem nowych. Jaki więc ten Kodeks pracy by nie był, pracodawcy mają także swój własny rozum i dzięki temu,

że stosują elastyczne składniki wynagrodzeń, są w stanie unikać obniżania wynagrodzeń podstawowych, jednocześnie redukując pensje czy koszty pracy wtedy, kiedy muszą.

Ponieważ tak jest, płace bardzo blisko podążają za wydajnością, ale nie dlatego, że mamy takie fajne warunki pracy, tylko dlatego, że pracodawcy znaleźli te dwa kanały: po pierwsze, kontrakty czasowe, po drugie, elastyczne składniki wynagrodzeń. To, co pokazuje ta zielona linia, to jest dynamika realnego PKB. W szarej ramce próbowaliśmy zaznaczyć, kiedy funkcjonował pakiet antykryzysowy, czyli przejściowe uelastycznienie Kodeksu pracy. Fioletowa linia odpowiada dynamice osób pracujących, czyli jeżeli jesteśmy pod kreską, to się zmniejsza, jak pod kreską, to rośnie. Wydaje się, że w okresie funkcjonowania pakietu antykryzysowego nastąpiło odwrócenie tendencji i zaczęła rosnąć dynamika pracujących, ale także zaczęła rosnąć dynamika PKB.

I teraz przyjrzyjmy się temu, co dla pracodawców czy dla pracowników ma znaczenie, czyli płacom. Jak widzicie, w okresie funkcjonowanie pakietu antykryzysowego w znacznym stopniu obniżyła się dynamika wynagrodzeń i trwale pozostawała na niskim poziomie dlatego, że zastosowano redukcję tych elastycznych składników wynagrodzeń. To pozwoliło odwrócić negatywny trend obserwowany w zatrudnieniu. Skąd wiemy, że to nie pakiet antykryzysowy? Szczerze mówiąc, zapytaliśmy wprost pracodawców. Zapytaliśmy ich, czy korzystali z tego pakietu, a jeśli nie, to dlaczego. Te słupki pokazują państwu, kto skorzystał z pakietu antykryzysowego. Może przeczytam oś, która jest na dole. 0, 1, 2, 3, 4, 5 do 7% firm. Największą korzyścią z funkcjonowania pakietu antykryzysowego, największą choć wciąż małą, było częstsze zawieranie umów czasowych, kodeksowych umów czasowych, przy czym znacznie więcej firm deklarowało, że być może z tego instrumentu skorzysta niż tych, które faktycznie skorzystały. Kiedy pytaliśmy przedsiębiorstwa, dlaczego z tego pakietu nie skorzystały, ponad połowa firm odpowiedziała nam, że nie była w wystarczająco złej sytuacji, żeby być w stanie z niego skorzystać. Należałoby się tylko z tego cieszyć, że byli w tak dobrej sytuacji, ale to także oznacza, że ten pakiet nie był dostosowany do potrzeb zbyt wielu przedsiębiorstw. Mniej więcej 1 na 7 pracodawców odpowiedziało, że warunki wydają się zbyt restrykcyjne albo są zbyt skomplikowane, żeby sobie zwracali głowę dowiedzeniem, jakie one są.

Dlaczego więc reakcja na polskim rynku pracy – ja przypomnę jeszcze ten wykres: bardzo płytki i krótki okres redukcji zatrudnienia – zareagował na globalny kryzys finansowy w tak niewielkim stopniu? Linki mi się popsuły, więc niestety będę musiała mówić o wszystkim na raz. Po pierwsze, szok w Polsce był generalnie znacznie mniejszy niż w innych krajach, szczególnie w krajach strefy euro. Po czym to widać? O ile przeciętnie w krajach euro 29-30% firm odpowiadało, że kryzys miał silny wpływ na ich sytuację, o tyle w Polsce na to pytanie w ten sam sposób odpowiadała jedna na pięć firm, a ponad połowa – 60%, deklarowała, że ten wpływ był łagodny, był średni. Po drugie, zmieniły się wzorce dostosowań w polskich firmach. Ciągle pytamy o to, do jakich kanałów będą się odwoływały firmy, jeśli będą zmuszone dostosowywać zatrudnienie. Już wiemy, że nie będą obniżać wynagrodzeń, więc co będą robić i co faktycznie zrobiły? Będą ograniczać premie i dodatkowe składniki płac oraz będą redukować głównie inne koszty poza kosztami pracy. Jak przyjrzymy się temu, co się działo w relacjach biznesowych pomiędzy polskimi przedsiębiorstwami, to wydaje się, że znajdziemy odzwierciedlenie tych deklaracji.

To, co staramy się jak gdyby podkreślać również w analizach, to jest to, że te elastyczności, często przeklinane, niosą za sobą również pewne korzyści. Pierwszą korzyścią, jaką niosą umowy czasowe, jest to, że lepiej jest mieć umowę czasową niż nie mieć żadnej. I nie mówię teraz o samym wynagrodzeniu, tylko o szansie posiadania w przyszłości umowy na czas nieokreślony. Zrobiliśmy takie proste porównanie, tym razem w oparciu o dane z diagnozy społecznej… Czy to był BAEL? Ok, to też był BAEL. Jaki procent osób, które w zeszłym roku deklarowały, że były albo bezrobotne, albo nieaktywne, albo miały umowę czasową, dziś dysponuje umową o pracę na czas nieokreślony. Oczywiście te 16%, 18% czy obecnie 11% to może nie być dużo, ale to kilkukrotnie więcej od osób, które nie miały umowy czasowej. Drugie pytanie, które zadaliśmy, to pytanie o to, kto konkretnie, jakie grupy pracowników mają umowy czasowe. Przeszliśmy się w zasadzie przez wszystkie typy stanów na rynku pracy rok wcześniej. Więc, po pierw-

sze, to są wszystkie osoby, które rok temu pracowały najemnie, w tym roku pracują najemnie, ich sytuacja na rynku pracy, jeżeli chodzi o pracę najemną, nie uległa zmianie. Mniej więcej jedna na pięć ma umowę na czas określony. Wśród osób, które rok temu były studentami, a dzisiaj są osobami pracującymi najemnie, proporcja pomiędzy umowami na czas określony i nieokreślony jest dokładnie odwrotna, znaczy cztery razy więcej osób ma umowę na czas określony niż osób z umową na czas nieokreślony. Nie jest to zadziwiające. To jest ta pierwsza lub druga umowa po zawarciu kontraktu z pracodawcą. Trzecią grupą, którą analizowaliśmy, są osoby bezrobotne. I znów tutaj, ponieważ one rok temu były bezrobotne, dzisiaj już są pracownikami najemnymi, nie jest dziwne, że mają tę pierwszą, drugą umowę czasową kodeksową, ale są pracownikami najemnymi. W najmniejszym stopniu jest to sposób wejścia na rynek pracy osób powracających z nieaktywności, co może wiązać się z tym, że znaczną grupę osób wśród powracających z nieaktywności stanowią matki wracające po urlopie, a one wracają na swoją umowę kodeksową taką, jaka ona była wcześniej. Krótko mówiąc, te korzyści z elastyczności przejawiają się tym, że mamy kilkukrotnie większą szansę posiadania umowy na czas nieokreślony, jeśli mamy już jakąkolwiek umowę o pracę, nawet jeżeli podpisana była nie z tym samym pracodawcą.

Warto także zwrócić uwagę na jeszcze jeden specyficzny aspekt funkcjonowania polskiego rynku pracy. Na tym wykresie Polska to jest jeden, więc wszystko podzieliliśmy przez wskaźniki dla Polski. Słupki pokazują prawdopodobieństwo znalezienia pracy, prawdopodobieństwo utraty pracy i łączne przepływy. Co jest charakterystyczne dla Polski, to że w Polsce przeciętnie jest znacznie wyższe ryzyko utraty pracy i znacznie mniejsza szansa znalezienia pracy niż średnio w krajach kontynentalnej Europy. Pod tym względem Polska jest znacznie bardziej podobna do krajów anglosaskich. To wysokie prawdopodobieństwo utraty pracy oznacza, że relatywnie duża grupa osób w danym momencie opuszcza jednego pracodawcę i rozpoczyna relację z nowym pracodawcą, czyli jest w tym pierwszym okresie. Nawet jeśli w badaniach nigdy nie zidentyfikowaliśmy ich jako osoby bezrobotne – bo być może szukały pracy krócej niż przez kwartał, albo po prostu przeszły z pracy do pracy – to nowy stosunek pracy jest zazwyczaj umową czasową. Ten wysoki udział umów czasowych w Polsce tłumaczony jest przez względnie dużą rotację, czyli dużo ludzi traci pracę, część z nich względnie szybko ją znajduje, ale nowa praca jest zazwyczaj na umowę na czas określony.

Pozwolę sobie teraz wrócić – to nie było zbyt przemyślane z mojej strony – do tego wykresu. Filetowe słupki to są ci, którzy mają umowę czasową, chociaż nie chcą. Natomiast różnica między fioletowymi a różowymi pokazuje tych, którzy mają umowę czasową i to nie jest wbrew ich preferencjom. To są te osoby, które właśnie najprawdopodobniej rozpoczęły, bo odpowiada to ich preferencjom, pracę i są w pierwszej fazie, więc mają umowy na czas określony.

I to wszystko z mojej strony. Przekazuję głos Pawłowi.

Ekspert Narodowego Banku Polskiego, współautor raportu dr Paweł Strzelecki:

Dziękuję. Ja poruszę dwa tematy. Jednym będą przepływy, czyli nawiążę do ostatniego slajdu, który tu widzieliśmy, a drugim tematem będzie aktywność ekonomiczna ludności. Jeśli chodzi o przepływy, to tak jak Joanna pokazywała, jesteśmy bardzo blisko krajów anglosaskich, jeśli chodzi o prawdopodobieństwo znalezienia i utraty pracy. Na tym więc naszym rynku pracy cały czas ci ludzie krążą. Natomiast wydaje mi się, że warto zwrócić uwagę, jak duża jest skala tych przepływów, to znaczy, jeżeli państwo spojrzą na takie podstawowe przepływy pomiędzy zatrudnieniem a bezrobociem, to te prawdopodobieństwa oznaczają mniej więcej, że w ciągu jednego roku… to są akurat obliczenia na podstawie danych BAEL i to są obliczenia na podstawie obserwacji tego, co z osobami obserwowanymi w jednym okresie dzieje się w kolejnym okresie, a więc co się dzieje z tymi osobami w pierwszym kwartale 2012 r. Jak widać, te przepływy w ciągu roku sięgają 1000 tys. osób w jedną stronę, a więc to nie jest tak, że tylko znając dynamikę czy znając liczbę osób pracujących i liczbę osób bezrobotnych dysponujemy, można powiedzieć, kompletem danych o rynku pracy. Tak naprawdę, pod wieloma względami kluczowe są te przepływy, które tu obserwujemy, oraz oczywiście przepływy do nieaktywności.

Zaczynając może od tych przepływów pomiędzy zatrudnieniem a bezrobociem, jak wspomniałem, one są duże i następują nawet wtedy, kiedy dane zagregowane wskazują, że właściwie nic się nie dzieje. To znaczy, tutaj mamy, na przykład, drugi kwartał, przepraszam, w 2013 r. sytuacja w jednym z kwartałów była taka, że stopa bezrobocia, czy liczba bezrobotnych właściwie się nie zmieniła, natomiast w tym samym okresie przepływy zarówno z bezrobocia do zatrudnienia jak i z zatrudnienia do bezrobocia tylko w jednym kwartale sięgnęły 750 tys. ludzi. Czyli 750 tys. ludzi spotkało w ich życiu jakieś ważne zdarzenie związane z rynkiem pracy: bądź stracili pracę, bądź tę pracę uzyskali. A więc choćby z tego powodu obserwacja przepływów na rynku pracy, którą możemy realizować zarówno za pomocą danych GUS – tutaj akurat nieodzowne są mikrodane BAEL – jak i danych, które sami zbieramy i które służą jakby pogłębieniu tych informacji, wydaje się być ważnym aspektem analiz rynku pracy.

Czym my byliśmy zainteresowani i o co pytamy firmy? Firmom zadajemy dość trudne pytanie do odpowiedzi, ale na szczęście nie wywołuje ono zbytniej paniki dlatego, że trafia do działu kadr. Jesteśmy zainteresowani tym, żeby dział kadr w poszczególnych firmach udzielił nam odpowiedzi na pytanie, jak dużo osób odeszło z pracy i z jakiego powodu. I tutaj mamy kilka powodów: nieprzedłużenie umów czasowych, czy likwidacja w ogóle miejsca pracy, czy też odejście na własną prośbę pracowników, czy też inne typy odejść. Z drugiej strony, jesteśmy zainteresowani, żeby w tych samych działach kadr pytać się o to, jaki odsetek był ze względu na nowe miejsca pracy czy też jaki z powodu z rotacji czy wreszcie jaki dużo osób zostało przyjętych jak gdyby ponownie, a więc przyjętych ze względu na to, że upłynęły ich umowy czasowe i firma jak gdyby zdecydowała się na kontynuację zatrudnienia tych osób. Przede wszystkim należy wspomnieć, że w większości firm jedne i drugie przepływy następują równocześnie, to znaczy, równocześnie następuje zatrudnianie pracowników i zwolnienie pracowników. Tylko w firmach o najgorszej sytuacji, gdzie pracodawcy są już tak zdesperowani, że nie mogą po prostu zatrudniać, nawet jeżeli muszą, bo pracownicy im odchodzą chociażby na swoją prośbę, te kolejne zatrudnienia są wstrzymane. Także w firmach znajdujących się w bardzo dobrej sytuacji bardzo rzadko zdarza się, aby nikt nie został zwolniony z takiego czy innego powodu. Zatem, tak naprawdę, ten ruch kadrowy, który następuje cały czas, i to, co z tych rysunków mogą państwo wywnioskować i co też jest bardziej rozwinięte w raporcie, to to, że ten ruch kadrowy w największym stopniu dotyczy w zasadzie rotacji personelu, a w dużo mniejszym stopniu dotyczy kreowania czy destrukcji samych miejsc pracy. To znaczy, to częściowo wiąże się z tym, o czym mówiła Joanna, to znaczy, tak naprawdę pracodawcy, czy działy kadr pracodawców muszą dbać o to, żeby miał kto pracować mimo odejść na emeryturę mimo tego, że się kończą umowy i tak dalej. A zatem cały czas następuje rotacja wewnątrz firm.

To oczywiście ma także wpływ na to, kto zostaje bezrobotnym. I tutaj, jak państwo widzą, najczęściej zostają bezrobotnymi nie osoby, które z jakichś powodów odeszły z przemysłu, ale w największym stopniu oczywiście osoby pracujące w sektorze, który jest największy, a więc sektorze, który jeśli chodzi o skalę, jest większy od przemysłu, a więc usług. Chciałem też zauważyć, że bardzo rzadko zdarza się, aby bezrobotnym został ktoś z sektora rolnictwa. Tak naprawdę, to też jest głębszy temat do analiz nieporuszany w tej prezentacji, ale ważne jest to, że rolnictwo jest pewnym odseparowanym od całej reszty gospodarki sektorem, do którego właściwie opisu lepsze jest raczej stosowanie takich miar demograficznych związanych z wejściem poszczególnych osób do tego sektora, natomiast nie jest on z różnych powodów jak gdyby w dużym stopniu związany z przepływami do reszty gospodarki.

Jeżeli chodzi o inne zastosowanie przepływów na rynku pracy, które nie są na co dzień publikowane jako ważne dane, ale uważamy je za bardzo ważne dane i publikujemy w naszych materiałach, na przykład, w każdym materiale kwartalnym znajdą państwo tego typu wykres, który pokazuje, jakie jest aktualne prawdopodobieństwo znalezienia pracy i jakie jest prawdopodobieństwo utraty pracy. I proszę zwrócić uwagę na to, co robili pracodawcy w tych momentach, w których obserwowaliśmy początek jakiegoś ożywienia. Pracodawcy oczywiście nie zaczynali generowania nowych miejsc pracy i nie zaczynali zatrudniać, czyli nie zwiększało się prawdopodobieństwo zatrudnienia. Zwy-

kle było tak, że na początku, jak państwo widzą ten seledynowy wykres, następował spadek prawdopodobieństwa utraty pracy, a więc na początku pracodawcy chomikowali, można powiedzieć, zatrudnienie, oczekując poprawy na rynku pracy. Dopiero w kolejnej fazie w momencie, w którym pracodawcy potwierdzą w jakiś sposób te oczekiwania, zaczyna wzrastać prawdopodobieństwo znalezienia pracy. I to wydaje mi się, że jest ważne zarówno jako taki wskaźnik wyprzedzający tego, co się będzie działo na rynku pracy, jak też może tłumaczyć, na przykład, bardzo łagodne zmiany zatrudnienia, czy łagodny spadek zatrudnienia po szoku w 2009 r. mimo cały czas spadającego prawdopodobieństwa znalezienia pracy. A więc pracodawcy tutaj w zasadzie nie tworzyli zbyt dużej liczby nowych miejsc pracy, natomiast to, dlaczego nasza gospodarka tak lekko zniosła ten szok, tłumaczy się tym, że następowało chomikowanie miejsc pracy. Jak państwo widzą, poziom prawdopodobieństwa utraty pracy w ostatnich latach jest zdecydowanie mniejszy niż poziom prawdopodobieństwa utraty pracy na początku pierwszej dekady XXI wieku.

Jeśli zaś chodzi o aktywność zawodową, a więc jeśli dodamy ten trzeci stan na rynku, który państwo tutaj widzą, to te przepływy, jakie tu państwo obserwują, są także bardzo liczne. W jednym kwartale, przepraszam, w jednym roku jest to kilkaset tysięcy osób. One wpływają na to, co obserwujemy jako wskaźniki zagregowane. I to, co obserwujemy, to wzrost aktywności zawodowej mierzonej liczbą osób, które są dostępne na rynku pracy, ale proszę zwrócić uwagę, że ten wzrost jest coraz wolniejszy. Tak naprawdę, dochodzimy – o tym też wspomnę przy okazji wniosków – do momentu, w którym demografia nie będzie nam już pomagać. W zasadzie już doszliśmy do tego momentu. Liczba osób w wieku produkcyjnym będzie się w kolejnych latach już tylko zmniejszać. To zmniejszanie się liczby osób w wieku produkcyjnym może być pogłębiane dodatkowe przez emigrację. Natomiast to, co jeszcze podwyższało ten wzrost w okresie 2008-2012, to wzrost odsetka osób, które wśród tych osób w wieku produkcyjnym są aktywne na rynku pracy.

I teraz ten wzrost współczynnika aktywności zawodowej jest, wydaje mi się, jedną z kluczowych zmian strukturalnych i zmiana ta związana jest także z tym, nad czym państwo pracują, a więc z reformami, w tym wprowadzeniem emerytur pomostowych i likwidacją wcześniejszych emerytur. To zawęziło grono osób w wieku przedemerytalnym uprawnionych do jakichś świadczeń, uprawnionych do wcześniejszych emerytur. To, co, wydaje mi się, było dość ciekawym pomysłem i przy okazji pracochłonnym, to wykorzystanie danych z badań aktywności ekonomicznej ludności i obserwacji, w wyniku których mogliśmy zidentyfikować osoby w tych zawodach, które utraciły uprawnienia, i w tych zawodach, które nie utraciły uprawnień, i następnie, jak państwo widzą, prześledzić, jak zmieniały się współczynniki aktywności zawodowej tych osób, które zachowały uprawnienia emerytalne, i tych osób, które utraciły uprawnienia emerytalne. Tutaj akurat nie tyle poziomy są ważne, co tak naprawdę dynamiki. Widać było, że te dynamiki, te zmiany *in plus* były obserwowane też wcześniej przed 2009 r., natomiast chodziło nam o wyodrębnienie tego efektu tak naprawdę zmian samej polityki. Oczywiście, jest to tylko jeden z efektów. Ten efekt związany z grupą, która utraciła uprawnienia emerytalne, to te 16,5 pkt procentowego wzrostu aktywności zawodowej. Można to wiązać jak gdyby z tym efektem zmian legislacyjnych czy zmian samej polityki. Natomiast proszę zwrócić uwagę, że w tym samym okresie wzrastała także aktywność osób, które *de facto* nie musiały się wcale starać, to znaczy, zachowały uprawnienia. Jest to obserwacja, która pokazuje nam, że nie tylko jak gdyby sama – bardzo brutalnie się wyrażę – metoda ograniczenia uprawnień, taka metoda kija skutkuje, ale również, że zachodzą jakieś głębsze zmiany strukturalne związane chociażby z demografią albo także z podwyższaniem wykształcenia osób, które powodują, że kolejne kohorty mogą decydować się na pozostanie dłużej na rynku pracy. I teraz: to, co zaobserwowaliśmy, to, tak naprawdę, jest 1000 tys. osób, które pomiędzy 2008 r. a 2013 r. zostały dodatkowo na rynku pracy, bo to były osoby, które w dużym stopniu pozostały na rynku pracy, a nie napłynęły świeżo. Jak państwo widzieli, przepraszam, jak państwo zobaczą tutaj, dotyczyło to głównie osób w wieku przedemerytalnym, czyli w wieku od 45. roku życia do wieku emerytalnego. To znaczy, że to były osoby, które w dużym stopniu pracowały, albo były bezrobotne, ale pozostały na rynku pracy. Natomiast nie jest to związane

z osobami młodymi dlatego, że tutaj akurat zarówno ze względu na demografię, a więc ze względu na coraz mniej liczne roczniki, ale także ze względu na upowszechnienie się kontynuacji w zasadzie edukacji na poziomie wyższym mamy tutaj ujemny bilans jeśli chodzi o aktywność zawodową tych osób.

Bardzo ciekawym przypadkiem jest natomiast grupa w wieku 25-45 lat. To jest grupa wieku, która jest obecnie tą grupą, która „napęczniała" ze względu na wejście wyżu demograficznego. I teraz: to wejście wyżu demograficznego. Jak państwo zauważą, tutaj mamy dwa kolory – mamy kobiety i mamy mężczyzn. Zwykle one zachowują się mniej więcej podobnie, może z wyjątkiem tej grupy powyżej wieku emerytalnego, w której kobiety stały się trochę aktywniejsze, natomiast akurat w tej grupie ta różnica jest bardzo wyraźna. Ta różnica wskazuje bowiem to, że aktywność zawodowa kobiet z tego wyżu demograficznego jest w istotny sposób hamowana przez samą instytucjonalną strukturę rynku pracy i przez różne inne czynniki, o których zaraz powiem.

Natomiast zanim do tego dojdę, chciałbym także pokazać slajd przedstawiający to, kto uaktywnia się na rynku pracy i kto jak gdyby jest tą dodatkową siłą, która pokazuje się na rynku pracy. Są to kobiety z wyższym wykształceniem, jak państwo widzą. Liczy się to w setkach tysięcy osób. Natomiast w przypadku kobiet nie mających wyższego wykształcenia jest wręcz przeciwnie. Dzieje się tak z dwóch powodów: z powodu demograficznego i z tego powodu, że coraz więcej kobiet ma wyższe wykształcenie. Z drugiej strony, mamy mężczyzn z wyższym wykształceniem, ale proszę zwrócić uwagę, że mężczyźni bez wyższego wykształcenia znowu jak gdyby są zarówno z tego powodu, że jest ich coraz mniej, ale także z tego powodu, że problemy w znalezieniu się na rynku pracy stanowią ujemny wpływ. Jedyny pozytywny wpływ, niezależnie od tego, czy kobieta czy mężczyzna i czy posiada wyższe wykształcenie czy go nie posiada, widać w przypadku osób w wieku przedemerytalnym, które w pewnym sensie zostały zmuszone do tego, żeby zostać dłużej na rynku pracy. Ten slajd potwierdza to, o czym mówiłem, to znaczy, że wzrost aktywności zawodowej, jeżeli patrzyliśmy na okres od 2008 r i dalej, był głównie efektem, albo w dużym stopniu efektem wzrostu aktywności kobiet w wieku przedemerytalnym. Zdekomponowaliśmy sobie, tak naprawdę, wzrosty aktywności, które są pokazane za pomocą tej linii, na poszczególne grupy wieku i płci.

Ponieważ zacząłem o barierach zatrudnienia kobiet, mógłbym tu dodać kilka slajdów z raportu, ale przyznam, że prezentacja się przedłuża, jak się tego spodziewałem, więc lepiej omówić to zagadnienie krótko. Na rynku pracy mamy… Kobiety, które są aktywne na rynku pracy, po pierwsze, nie są tak bardzo dyspozycyjne jak mężczyźni, to znaczy, jeżeli w trakcie naszych badań zadaje się im pytanie, czy mogłyby dojeżdżać gdzieś, żeby dostać pracę, to z różnych względów, również bardzo często w związku z opieką nad osobami zależnymi: dziećmi, osobami starszymi w gospodarstwie domowym i tak dalej, odpowiedź brzmi: nie. Zatem znowu, żeby zwiększać aktywność kobiet na rynku pracy, być może, trzeba myśleć o infrastrukturze, która umożliwiłaby kobietom udzielanie odpowiedzi: tak, na tego typu pytania o to, co mogą zrobić, aby dostać pracę, a więc czy mogą, na przykład, dojeżdżać. Po drugie, tak jak Joanna pokazywała, kobiety formułują znacznie niższe oczekiwania jeśli chodzi o płace. I to jest pewna cecha naszego rynku pracy. Być może do pewnego stopnia tłumaczy to, dlaczego też osiągają niewspółmiernie niskie w stosunku do mężczyzn o tym samym wykształceniu, stażu pracy i tak dalej wynagrodzenia. *Wage gap* w Polsce jest ujemny. Kiedy patrzy się na surowe dane o wynagrodzeniach, oczywiście, one są dużo bardziej bliskie sobie jeśli chodzi o kobiety i mężczyzn, po prostu dlatego, że dużo większy odsetek kobiet ma wyższe wykształcenie i choćby z tego powodu pracuje w zawodach, które są bardziej produktywne. Jeżeli jednak weźmie się to pod uwagę, to jednak ten problem w jakiś sposób istnieje. Przeprowadziliśmy tutaj również dość ciekawe analizy dotyczące tego, dlaczego kobiety są mniej aktywne, jeżeli weźmiemy pod uwagę to, jakie są obowiązki w gospodarstwie domowym i jakie jest również oczekiwane wynagrodzenie kobiety. To znaczy, jeśli kobieta zwykle jest drugą osobą albo bezrobotną, albo tą, która może pracować w gospodarstwie domowym, to dlaczego tak się dzieje? Dzieje się tak dlatego, że oczekiwane wynagrodzenie na rynku pracy kobiety jest niższe także dlatego, że kobiety mniej aktywnie szukają pracy, co częściowo wiąże się też z tym, o czym mówiłem już wcześniej. Z naszych badań

wynika również, że kobiety dużo gorzej jak gdyby psychicznie odnajdują się jeśli chodzi o szukanie pracy i takie poczucie własnej wartości. Kobiety bezrobotne, które pytaliśmy, bardzo często wyrażały przekonanie, że nie mogą znaleźć pracy, bo nie ma zapotrzebowania na ich kwalifikacje.

Napisałem: „zamiast podsumowania", ale to jest to, co chciałbym, żeby państwo z tego natłoku liczb i wykresów zapamiętali. Ten natłok liczb i wykresów mogą państwo odświeżyć sobie zaglądając do naszych materiałów, natomiast to, co wydaje mi się najważniejsze, to to, że, po pierwsze, jeżeli następuje kryzys, jeżeli firmy muszą się dostosować, to bardzo ważnym czynnikiem jest zarówno heterogeniczność firm w różnych sektorach, jak i oczekiwania firm dotyczące przyszłości. Jeżeli te oczekiwania są dobre, to nawet, tak jak obserwowaliśmy w 2009 r., nawet głęboki kryzys może powodować tylko lekkie dostosowanie zatrudnienia, a więc można powiedzieć, tylko takie najdelikatniejsze środki, jakich można użyć, czyli redukcja kosztów plus chomikowanie pracy. Natomiast jeśli przedsiębiorcy są przekonani, że coś bardzo niedobrego będzie się działo w dłuższej perspektywie, dostosowania mogą być inne.

Po drugie, wydaje mi się, że bardzo ważne było to, co Joanna pokazywała, dotyczące tego, że pracodawcy sobie radzą, że jest tak, że w danym otoczeniu prawnym, w danym otoczeniu instytucjonalnym potrafią znaleźć taką strategię, która umożliwi im dość elastyczne reagowanie. Niezależnie od tego, co państwo zrobią i jakie restrykcje będą państwo nakładać na różnego rodzaju kontrakty albo być może w jakiś sposób inny ingerować po to, aby zmieniać ten konsensus, który obecnie istnieje na rynku pracy, pracodawcy zawsze będą dążyć do tego, aby oczywiście być w stanie elastycznie dostosowywać koszty pracy. Tak więc, musicie się państwo zawsze spodziewać tego typu reakcji.

Po trzecie, tak, jak tu pokazywaliśmy, nasze informacje płynące z firm pokazywały, że ten pakiet antykryzysowy, który został wprowadzony w 2009 r. i który trwał dwa lata, w zasadzie nie był bardzo odczuwalny przez firmy, wyjąwszy być może złagodzenie tej restrykcji związanej z umowami na czas określony, umowami etatowymi.

Po czwarte, chcielibyśmy też państwu przypomnieć, czy może też zaakcentować, że są pewnego rodzaju długotrwałe trendy, długofalowe trendy, które będą jeszcze przez wiele, wiele lat na rynku pracy. Tym trendem jest demografia. W tym momencie mamy na rynku pracy jeszcze jakieś niedobitki powojennego wyżu demograficznego i przede wszystkim mamy coraz bardziej aktywny wyż, echo tego wyżu lat 80. Natomiast ta sytuacja będzie się zmieniać i będzie coraz mniej osób w wieku produkcyjnym, ale równocześnie będzie coraz więcej aktywnych osób z tego wyżu, który tutaj widzimy, a więc z tego wyżu z lat 80.

Po drugie, nie tylko same regulacje prawne, ale również pewnego rodzaju zmiany behawioralne związane z aktywnością zawodową będą miały coraz większy wpływ na aktywność zawodową. To znaczy, kolejne roczniki, kolejne kohorty osób będą coraz bardziej aktywne na rynku pracy nie tylko dlatego, że zmieniło się prawo, ale także dlatego, że chociażby będą bardziej wykształcone i będą chciały jak najdłużej pracować, żeby to wykształcenie im się dyskontowało i żeby jak najdłużej zarabiać.

Po trzecie, i to jest przedmiotem również naszych dalszych dość intensywnych badań w Narodowym Banku Polskim, mamy dość duży i wielokierunkowy wpływ rozwijającego się sektora usług na polską gospodarkę i to też odbija się na relacjach na rynku pracy, chociażby na kontraktach jeśli chodzi o różnego typu umowy o pracę.

Bardzo dziękuję za uwagę. Będziemy oczywiście wdzięczni za pytania.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękujemy za tę bogatą szeroką prezentację. Wiele informacji – dobrze, że też jest to w takiej formie broszurowej, więc można do tego wracać. Otwieram dyskusję. Pan przewodniczący Janusz Śniadek, bardzo proszę.

Poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo. Panie przewodniczący, szanowni państwo, ta prezentacja była dla mnie bardzo interesująca i przyznam, że ona się wpisuje w ten cykl głosów, ostatnio coraz częstszych i powszechniejszych nie tylko w mediach, przełamujących nieprawdziwe stereotypy na temat polskiego rynku pracy. Chociaż nie ukrywam, że w paru miejscach

byłem też rozczarowany takim akademickim podejściem do prezentowanych spraw i problemów.

Jeśli chodzi o kwestię… Początek był zdominowany tymi relacjami czy mechanizmami związanymi ze wzrostem wydajności i presją płacową. Pokazywała pani taki wykres, że na przestrzeni ostatnich lat mamy jakby taką tendencję nadążającą, że to się utrzymuje. Przy czym zostały pokazane chyba tylko dwa albo trzy ostatnie lata. Natomiast w zeszłym roku dość głośna była taka teza postawiona przez panią prof. Staniszkis, która, uwzględniając cały okres transformacji, wykazywała, że gdyby w Polsce poziom wynagrodzeń nadążał za wzrostem wydajności, to średnie wynagrodzenie w Polsce powinno być o 1 tys. zł wyższe. Tak, jak mówię, taka teza z ust znanego naukowca też padła.

Natomiast jeżeli chodzi o kwestię elastyczności w ogóle, to właśnie ta kwestia przepływów, o których pan w drugiej części był łaskaw mówić, to jest to kryterium, które jest bardzo często stawiane w Europie jako w ogóle kryterium oceny elastyczności rynku pracy i z całą pewnością Polska, jeżeli przyjrzeć się temu kryterium, należy do najbardziej elastycznych rynków pracy w Europie, nie wiem, czy w świecie, ale na pewno w Europie. Ta ilość przepływów w Polsce należy do największych.

Natomiast to, co mnie wręcz zmartwiło – w prezentacji przedstawianej przez panią, kiedy wykazywała pani te różne formy zatrudnienia odnośnie do stosowania, powiedzmy, tych atypowych form zatrudnienia – już nie specyfikujmy – łącznie z zatrudnieniem na czas określony, i wskazywała, że wszystko jest w porządku wówczas, kiedy jest to za zgodą obu stron. Zaraz wrócę do tego elementu, natomiast jest jeszcze jedna dygresja. Co roku odbywają się takie spotkania katedr prawa pracy z całej Polski, na których prezentowane są zjawiska, pewne trendy. O ile jeszcze niedawno sensacją były przytaczane przez panów profesorów przykłady zakładów pracy, które stosują umowy na czas określony na lat 20, to przyznam, że kiedy dwa lata temu na takie spotkanie przywieźliśmy przykład z zakładu pracy z Wrocławia zatrudniającego 400 osób, w którym wszystkie bez wyjątku osoby były zatrudnione na czas określony do emerytury… Miałem nawet przykład takiej umowy o pracę z dwudziestoletnim człowiekiem, umowy zawartej na czas określony do emerytury. Powód jest jeden, niesłychanie prosty. To jest kwestia wypowiedzenia. W przypadku umowy na czas określony – dwutygodniowy okres wypowiedzenia bez uzasadnienia. To jest ta metoda inteligencji czy zręczności polskich pracodawców, którzy potrafią dostosowywać się do warunków. I to jest jeden z powodów – myślę, że nie jeden, to podstawowy powód – że kiedy w Polsce na początku tego wieku w latach 2001-2002 odsetek zatrudnionych na czas określony nie przekraczał chyba 7%, to dzisiaj osiąga 30%. Jesteśmy rekordzistą w Unii Europejskiej. Dokładnie to dzisiaj jest chyba na poziomie 28%.

Żałuję natomiast, że pan Męcina wyszedł, bo…

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Pani minister musiał wyjść na posiedzenie Komisji do Spraw Unii Europejskiej. Obiecał, że jeżeli tam punkt, który go dotyczył, w miarę szybko się zakończy, to wróci do nas.

Poseł Janusz Śniadek (PiS):

Domyślam się, że musiał. Mógłbym natomiast odnieść się do różnych sporów, które razem toczyliśmy nie raz na temat elastyczności czy braku elastyczności naszego rynku pracy.

Chciałem jeszcze powiedzieć o dwóch rzeczach. Najpierw wrócę do tego wątku, co mnie zmartwiło w pani wypowiedzi, że wszystko jest w porządku, jeśli to jest za zgodą stron. Tutaj, w budynku Sejmu, w zeszłym roku prezes telewizji publicznej, pan Braun, prezentował program restrukturyzacji spółki publicznej polegający na wymuszeniu w gruncie rzeczy na 600 pracownikach przejścia na te formy elastyczne, na samozatrudnienie w gruncie rzeczy. Tam trwają procesy do dzisiaj. Nie wiem, jak to się skończy. W każdym razie tam nie ma na szczęście zgody pracowników na to, ale pan prezes wyliczał, że, tak naprawdę, on oszczędzi na tym programie 15.000 tys. zł. Oszczędzi w cudzysłowie. Tak naprawdę, ta cała jego definicja sprowadzała się do tezy, że zostanie oszukany Skarb Państwa, ZUS na 15.000 tys. zł, a „dolą” firma podzieli się z pracownikami. Na tym polega ta zgoda, o której pani mówi, na atypowe formy zatrudnienia,

że pracodawca z pracownikiem dogadują się, że oszukają ZUS i Skarb Państwa na określoną kwotę i podzielą się nią między sobą. Twierdzenie, że wszystko jest w porządku, że można oszukiwać Skarb Państwa niesłychanie mnie martwi. Używam słowa „oszukiwać" z całą świadomością. Art. 22 Kodeksu pracy mówi jasno, kiedy ta relacja jest stosunkiem pracy, a kiedy może być tą umową cywilno-prawną. Tam są pewne kryteria. Przepraszam, nie będę przedłużał, nie będę ich wyliczał. Nie ulega wątpliwości, że nie zgoda stron, a kwestia przestrzegania prawa zapisanego w tym artykule 22 może być jedynym kryterium decydującym o poprawności zastosowania tej umowy cywilnoprawnej czy różnych atypowych form zatrudnienia.

I wreszcie, kwestia ostatnia. Często nie przechodzą mi przez gardło takie proste sformułowania: kwestia jakości rynku pracy czy kwalifikacji i kompetencji pracowników. Na świecie wszystko już było i to, że Polska w tej chwili nieuchronnie przez upowszechnienie atypowych form zatrudnienia, przez zatrudnianie na czas określony, zdecydowanie zmierza w kierunku, w którym pozyskanie przez pracodawców, pomimo ogromnego bezrobocia, pracowników na odpowiednim poziomie kwalifikacji – już nie mówię o kulturze pracy, pewnych nawykach, dyscyplinie pracy; brniemy w tej chwili w pułapkę, w którą trafiła swego czasu Hiszpania, Portugalia – pozyskanie przy ogromnym bezrobociu pracowników posiadających kwalifikacje i potrzebną pracodawcom kulturę pracy, staje się powoli niemożliwe. Demolujemy, dewastujemy polski rynek pracy pod tym względem. To jest pułapka, w którą w tej chwili się pchamy. Tych elementów, powiedzmy, w ogóle nie dostrzegłem, nie zauważyłem w tym wywodzie, dlatego pozwoliłem sobie na taką trochę dłuższą wypowiedź. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Proszę bardzo, pani poseł Janina Okrągły.

Poseł Janina Okrągły (PO):

Ja może przedstawię trochę takich moich spostrzeżeń, właściwie może przemyśleń idących w zupełnie innym kierunku niż pan poseł. Odniosłabym się do ostatniego wystąpienia, w którym podkreślono, zwrócono uwagę na aktywność kobiet. Aktywność kobiet w wieku produkcyjnym, nie za wysoka w stosunku do mężczyzn, aktywność kobiet z wykształceniem wyższym – zdecydowanie widoczna na rynku pracy i zwiększona aktywność kobiet w wieku właściwie tym przedemerytalnym, z tym, że pan również pokazał te bariery, które dotykają kobiet, zwłaszcza w tym wieku produkcyjnym, powiedziałabym, mało mobilnym. Jednym z takich punktów była opieka nad osobami zależnymi. Jak mówię, to są takie moje refleksje. Obracam się w środowisku kobiet 50+ i więcej, które właśnie często rezygnują z pracy z powodu tych ograniczeń – opieką nad osobami zależnymi. I taka moja refleksja: czy myśmy tu czasem nie powinni wspólnie z ministerstwem zastanowić się nad takim programem w stylu „Duży maluch", że tak powiem? Żeby być w stanie organizować miejsca pobytu dla tych osób zależnych, żeby te kobiety mogły, po prostu tak jak do żłobka czy przedszkola, oddać swoje osoby, żeby iść do pracy, bo generalnie to jest pokolenie roczników lat 50. i 60. Jest to pokolenie, które już ma też większe aspiracje i chciałoby pracować, natomiast z powodów bardzo, bardzo prozaicznych… „Maluch dorosły, dorosły+", to tak na marginesie. Tym bardziej, że państwo mówili, że dopływ ludzi w wieku produkcyjnym właściwie już się ustabilizował i teraz będziemy mieli już tylko zmniejszenie dopływu na rynek pracy ludzi w wieku produkcyjnym, czyli młodych. Taka jest moja refleksja przy okazji.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Też chciałbym dopytać, na ile państwo w oparciu o te badania i analizy już prowadzone możecie ocenić wpływ obciążenia składkami ZUS umów-zlecenia? Na ile to spowoduje, że część spośród obecnie zatrudnianych w oparciu o umowy cywilnoprawne zostanie zatrudniona w oparciu o umowy o pracę? A może to raczej zwiększy zatrudnienie na czarno czy też nic nie zmieni – nadal będą na umowach-zleceniach, tyle że obciążonych składkami ZUS? Pojawia się również pytanie w kontekście tego, o co pytał pan przewodniczący Janusz Śniadek, bo ciągle zadajemy sobie te pytania, ale też te zjawiska są tak nieostre i tak trudne do rzeczywistego zmierzenia, więc również to podstawowe

pytanie o konkurencyjność polskiej gospodarki, na ile te zwiększone koszty spowodują, że ta konkurencyjność się obniży, a przez to te miejsca pracy z Polski odpłyną? A może to jest mit, skoro, z drugiej strony, rejestrujemy jakby rosnące zapasy finansowe przedsiębiorstw? Na ile te zapasy finansowe mają służyć, nie wiem, odkładanym inwestycjom, odkładanym w związku z szacowanym dzisiaj wysokim ryzykiem? Na ile one są jednak tym takim dodatkowym przychodem firm ze względu na te niepłacone obciążenia, o których mówił pan przewodniczący Śniadek? Bardzo proszę, gdybyście państwo mogli się do tego odnieść? Chyba, że ktoś jeszcze z państwa chciałby? Bardzo proszę, pan przewodniczący Stanisław Szwed.

Poseł Stanisław Szwed (PiS):

Dziękuję, panie przewodniczący. Ja niestety nie mogłem od początku uczestniczyć w prezentacji ze względu na uczestnictwo w obradach Sejmu. Pierwsza taka refleksja adresowana do państwa. Nie ukrywam, że dosyć trudno jest mi analizować tak na bieżąco to, co państwo przedstawili. Ilość wykresów, liczb, jak to się ze sobą łączy – jest to dla mnie trudne. Żeby precyzyjnie się do tego odnieść, należałoby spokojnie zapoznać się z tymi materiałami, które otrzymaliśmy w formie pisemnej, i przeanalizować je. Chyba, że znaleźlibyście państwo inny sposób, nie wiem, prezentacji. Stąd pytanie do państwa, bo jak mówię, dla mnie, choć trochę zajmuję się tymi sprawami, trudno jest wycedzić, jaki z tego jest efekt.

Są jednak dwie sprawy, na które chciałem zwrócić uwagę, które też potwierdzają te tezy. Pierwsza: państwa badania dotyczące ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu, mówiąc umownie, pokazują jedną rzecz – że warunki, które mieli spełnić pracodawcy, umożliwiające skorzystanie z tej ustawy, były tak skonstruowane, że praktycznie nikt z tego nie skorzystał. Bo nawet jeżeli mówicie państwo w tych swoich badaniach, że pracodawcy mieli dobrą sytuację, to ona wynikała z tego, jak przypuszczam, że warunki, które trzeba było spełnić – spadek obrotów i tak dalej – powodowały, że z tej ustawy nie skorzystali.

I druga, myślę, ciekawa, analiza, dotycząca – to być może w późniejszych latach będzie bardziej miarodajnym badaniem – ustawy o wydłużeniu wieku emerytalnego i tego, jak ona oddziałuje. W grupie, którą państwo pokazywaliście, powyżej 45. roku życia, ta stabilność jest, ale w jaki sposób to się przekłada na wciąż wysoki poziom bezrobocia, szczególnie wśród ludzi młodych? Także to jest tutaj problematyczne. Jednak, jak mówię, żebym mógł się do tego precyzyjnie odnieść – forma przekazu, bo państwo jednak, z tego, co udało mi się zorientować, dużą liczbę firm i osób zbadaliście, czyli to było dość szerokie badanie – tylko, w jaki sposób to można przenieść, żebyśmy mogli w sposób prostszy i łatwiejszy zrozumieć i żeby to miało wpływ na nasze ewentualne decyzje, które my tutaj podejmujemy, dotyczące sytuacji na rynku pracy?

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Czy ktoś z państwa jeszcze? Nie widzę. Bardzo proszę w takim razie o odniesienie się.

Doradca ekonomiczny w Instytucie Ekonomicznym NBP, współautor raportu dr hab. Joanna Tyrowicz:

Bardzo dziękujemy za wszystkie pytania. Dziękujemy za państwa obecność i za to, znieśliście państwo nasze wszystkie wykresy i wynurzenia im towarzyszące. Myślę, że postaramy się odpowiedzieć najkrócej, jak się da, żeby nie przedłużać, i ewentualnie, gdyby się pojawiła druga runda pytań, też znaleźć czas na odpowiedzi. Instytut Ekonomiczny opracowuje analizy i badania na potrzeby prowadzenia polityki monetarnej Narodowego Banku Polskiego i Rady Polityki Pieniężnej, stąd analizy, które przygotowujemy, choć mamy nadzieję, że mogą być dla państwa użyteczne, są przygotowane pod kątem nieco innego odbiorcy i z definicji są badaniami o charakterze analitycznym, a nie normatywnym. Dane jednoznacznie wskazują, że osoby, które dysonują umową czasową, mają czterokrotnie większą szansę uzyskania zatrudnienia na czas nieokreślony. Dane wskazują także jednoznacznie, że z tego instrumentu korzysta mniej więcej jedna na trzy firmy. Wśród tych, które korzystają, mniej więcej co trzeci pracownik ma nietypową formę zatrudnienia, w tym także umowy czasowe. Dane wskazują także, że sektor usługowy

znacząco różni się pod tym względem od innych. W jaki sposób ktoś interpretuje te dane, pozostawiamy dowolność. Inne nasze badania i analizy, które są dostępne w raportach kwartalnych, mówią o potencjalnych zagrożeniach wynikających z upowszechnienia form atypowych, w tym także tego, co dotyczy potencjalnie mniejszych zachęt do rozwijania kapitału ludzkiego. Wskazujemy również na korzyści z tego wynikające, w szczególności – zmianę relacji pomiędzy popytem na pracę a popytem na produkt finalny w gospodarce. Krótko mówiąc, nasza gospodarka szybciej zaczyna tworzyć miejsca pracy wtedy, kiedy stała się nieco bardziej elastyczna. Tym zamknęłabym punkt pierwszy.

Jeśli chodzi o te procesy, które mają charakter, czy wybory, które mają charakter decyzji całego gospodarstwa domowego, kto jest aktywny, kto jest bardziej pasywny, kto może podjąć zatrudnienie w pełni, kto nie, to Polska jest krajem – nie zdążyliśmy państwu tego dzisiaj pokazać, bo zajmujemy się tym zawodowo już ładnych parę lat i tych analiz się już trochę nazbierało, a dziś mieliśmy tylko godzinę – w którym odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, czyli mówimy o kodeksowej umowie o pracę na czas określony czy nieokreślony, to jest rzeczą wtórną, ale w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest najniższy w Europie. Był on malejący, ale to wynikało z zatrudnienia w rolnictwie, więc poza rolnictwem on jest stały. Co więcej, o ile w większości krajów Europy na pytanie, dlaczego masz taką małą umowę, większość odpowiada – „bo pomaga mi to godzić funkcje rodzinne i aspiracje zawodowe", o tyle w Polsce większość osób odpowiada – „bo umowy na pełen etat nie mogę znaleźć". Krótko mówiąc, ten instrument, który pozwalałby łatwiej godzić funkcje rodzinne i zawodowe, jest w Polsce w bardzo niewielkim stopniu wykorzystywany. Na pewno wymaga zweryfikowania to, czy jest to tylko kwestia podaży czy także popytu, ale na dziś jest diagnoza taka, że to, co jest najczęstszym instrumentem, powinno być wykorzystywane, ale jest wykorzystywane tylko w niewielkim stopniu.

Jeśli chodzi o relacje między inwestycjami a tworzeniem miejsc pracy, czyli pierwsze pana pytanie, to też nie zdążyliśmy dzisiaj pokazać, ale w materiale, który pan ma, cały pierwszy rozdział w dużym stopniu jest temu poświęcony. Przełożenie inwestycji na tworzenie miejsc pracy jest relatywnie słabe. Miejsca pracy powstają głównie wtedy, kiedy rośnie popyt, i wtedy, kiedy firma nie jest w stanie zaspokoić tego popytu przy pomocy zasobów, którymi dysponuje. Przeciętnie jedna firma na piętnaście, która realizuje inwestycje, tworzy netto miejsca pracy. Dlaczego tak jest? Dlatego, że częściowo inwestycje oznaczają zwolnienie pracowników, którzy już są, i zatrudnienie nowych, przeprofilowanie, zmianę kwalifikacji, kompetencji, ogólnie rotację pracowników, a częściowo inwestycje sprzyjają zwiększeniu efektywności, więc mając tych samym pracowników, przedsiębiorstwo jest w stanie więcej produkować. Krótko mówiąc, inwestycje są niezbędnym ingredientem tworzenia miejsc pracy, ale to, że firmy zaczną inwestować, raczej nie będzie oznaczało nagłego wielkiego popytu na pracę.

Jeśli chodzi o wpływ „ozusowania" umów-zlecenia, to nie prowadzimy takich analiz w NBP. Jedyne, co można z pewnością określić, to to, że w nauce zwanej ekonomią temat elastyczności popytu na pracę w zależności od ceny pracy jest na tyle kontrowersyjny i na tyle jest dużo sprzecznych wyników badań, że czego byśmy nie powiedzieli, znajdzie się ekonomista, który powie coś dokładnie odwrotnego, więc nie powiemy nic.

Było jeszcze trzecie pytanie, które dotyczyło pakietu antykryzysowego, o ile dobrze zrozumiałam. … Jasne. Było jeszcze trzecie pytanie dotyczące pakietu antykryzysowego, o ile dobrze zapamiętałam, i wykorzystania tych instrumentów. Tak wyszło *ex post*, że rzeczywiście warunki nałożone na firmy, które chciałyby z niego skorzystać, były dość restrykcyjne i jeżeli firmy z czegokolwiek korzystały, to zwiększały liczbę umów czasowych, bo to była ta fundamentalna zmiana w pakiecie antykryzysowym. Tak naprawdę, z tego, co wiadomo ze sprawozdawczości, firm, które skorzystały ze wsparcia finansowego, było 176 albo 173, nie pamiętam dokładnie. Nie był to więc szczególnie szeroko wykorzystywany instrument, ale to są dane. Nie wnosimy tutaj nic więcej poza tym, że próbowaliśmy wyjaśnić, dlaczego tak wyszło. Czy coś jeszcze?

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Kto… Jeszcze pan przewodniczący, tak.

Poseł Janusz Śniadek (PiS):

Przepraszam, króciutko. Dodam tylko do tego, że jeśli chodzi o ten pakiet antykryzysowy, to jeszcze w momencie jego podpisywania absolutnie twierdziliśmy, że kryteria dotyczące jednego z punktów tej pomocy są tak zaporowe, że skorzysta z tego niewiele firm. To się po prostu potwierdziło.

Natomiast pan przewodniczący zadał pytanie dotyczące pewnych porównań tych opodatkowani między Polską a Europą. Problem czy może raczej sytuacja na tym polega, że w Europie te patologie nie występują tak szeroko, bo tam nie ma takiego różnicowania, jakie jest u nas, że zastosowanie tej atypowej umowy daje tak duże pożytki. I to jest też odpowiedź na pytanie, które pan zadaje. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję. Bardzo proszę. Bardzo proszę, pan dyrektor.

Dyrektor Biura Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków w Instytucie Ekonomicznym NBP Michał Gradzewicz:

Dwa słowa…

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Proszę bliżej mikrofon po to, żebyśmy rzeczywiście się lepiej słyszeli.

Dyrektor Biura Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków w Instytucie Ekonomicznym NBP Michał Gradzewicz:

Jeszcze dwa słowa *à propos* tego pytania o poziom wynagrodzeń w relacji do produktywności. Oczywiście, nie odpowiem na nie panu bezpośrednio, natomiast to są… Faktycznie, jeżeli zaobserwujemy w dłuższej perspektywie czasu taki skumulowany wzrost wynagrodzeń w stosunku do skumulowanego wzrostu produktywności, to on jest niższy. Konsekwencją tego – badamy ten problem bardziej jak gdyby z ekonomicznego punktu widzenia – jest spadający udział wynagrodzeń, powiedzmy, w łącznym dochodzie wytwarzanym w gospodarce. Po angielsku to się nazywa *labour share*, czyli ile z wypracowanego dochodu idzie jako wynagrodzenie pracy, a nie kapitału. I faktycznie, w dłuższym okresie czasu w Polsce obserwowany jest raczej spadający, powiedzmy, trend *labour share*. On miewał okresy takie, kiedy ten spadek się trochę ustabilizował, był również okres niewielkiego wzrostu. Obecnie, po czteroletnim okresie spadków, widzimy jakby takie powolne odwrócenie tej tendencji. Mówię o ostatnich dwóch kwartałach, tak że jest to coś nowego, co zaczęliśmy obserwować w danych. To jednak, co chciałem powiedzieć, to to, że to jest proces, który jest obserwowany w Polsce, jego konsekwencją jest, na przykład, to, że jeśliby wynagrodzenia rosły dokładnie tak, jak produktywność, to zapewne byłyby wyższe, ale to nie jest proces, w którym Polska jest odosobniona. Tego typu zjawiska o charakterze takim bardzo ekonomicznym są obserwowane, tak naprawdę, w większości krajów rozwiniętych i w większości też krajów naszego regionu. W krajach rozwiniętych jest to obserwowane w dużo dłuższym horyzoncie czasu, tak naprawdę, sięgającym jeszcze lat 70. Są pewne badania ekonomiczne, które wskazują na źródła tego typu zjawisk. One mają charakter bardzo mocno makroekonomiczny. To są, na przykład, kwestie zachowania się relatywnych cen dóbr inwestycyjnych do dóbr konsumpcyjnych, co jest związane między innymi z faktami, że postęp technologiczny, którego doświadcza każda gospodarka, jest skoncentrowany w dobrach, które mają charakter inwestycyjny, a mniej w dobrach o charakterze konsumpcyjnym. To są takie procesy, powiedzmy, bardziej ekonomiczne, które wpływają… Ten proces nazywa się – nie wiem, jakie jest polskie tłumaczenie – *skill-biased technological changes*, czyli zmiana technologiczna, która dotyczy osób wysokowykwalifikowanych. To są właśnie takie procesy ogólnocywilizacyjne i ogólnorozwojowe, które dotyczą wszystkich, tak naprawdę, krajów rozwiniętych, które korzystają, powiedzmy, z wymiany dóbr i które mają wpływ właśnie na kształtowanie się pewnych relacji makroekonomicznych, które obserwujemy. Polska tutaj nie jest odosobniona. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Sławomir Piechota (PO):

Dziękuję bardzo. Dziękuję wszystkim za przybycie. Dziękuję zwłaszcza państwu, którzy przedstawiliście nam ten raport. Jesteśmy w przyszłości również bardzo zainteresowani,

tak że jeżeli będziecie państwo mieli nowe analizy, nowe propozycje, nowe przemyślenia, to forum naszej Komisji jest otwarte na taką prezentację i otwartą dyskusję. Jeszcze raz wszystkim dziękuję za udział w posiedzeniu Komisji. Zamykam posiedzenie Komisji.